



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

7 de junio de 2002

ez:
Consulta: Núm. 15009

Nos referimos a su consulta del 24 de abril de 2002 la cual lee como sigue:

Solicitamos muy respetuosamente se nos emita una opinión relacionada a la licencia de enfermedad a la luz de la Ley Núm. 180 del año 1998 (en adelante "Ley 180") y de acuerdo a lo que se estipula bajo el Decreto Mandatorio Núm. 70, Octava Revisión 1995 (en adelante "DM70").

De acuerdo a la Ley 180 el Artículo 4-Definiciones, inciso (d), se define 'Industria' como sigue:

"Industria significa cualquier campo de actividad económica y abarca la agricultura, la silvicultura y la pesca, la minería, la construcción la manufactura, el comercio al por mayor y al detal, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y los servicios personales (excepto el doméstico), profesionales y comerciales.

Como parte de la referida definición, no se incluye a las Industrias de las Actividades Misceláneas, según se define dentro del DM Núm. 70. Por otro lado, en el DM Núm. 70, Artículo VI- Licencia por enfermedad se especifica que todo empleado cubierto por dicho

Decreto tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Horas de labor al mes	Días Laborables al mes	Días Laborables al año
-----------------------	------------------------	------------------------

120 horas o más	1¼ de día	15 días
-----------------	-----------	---------

80 pero menos de 120 horas	½ día	6 días
----------------------------	-------	--------

También especifica que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días.

Sin embargo, la Ley 180 en el Artículo 6(a) y (l) especifica que el empleado acumulará un (1) día por mes para los empleados que trabajen ciento quince (115) horas o más y que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días, respectivamente.

La Ley 180 en su Artículo 5 (b) indica que “aquel empleado que al 1 de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1 de agosto de 1995...”

En conformidad con los datos aquí descritos, deseamos que se nos clarifique lo siguiente:

1. Si la Ley 180 aplica a la institución que nosotros representamos según se define en el DM 70.
2. De ser así, si los empleados que trabajaban antes del 1 de agosto de 1995 acumularán la licencia por enfermedad no usada por los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, según lo señala el DM Núm. 70; o, si dichos empleados sólo acumularán la licencia por enfermedad por mes según lo dispone el DM Núm. 70 pero que no acumulará la licencia por enfermedad para los años sucesivos hasta un máximo de (30) días.

3. Si los empleados que trabajaban antes del 1 de agosto de 1995 acumularán la licencia por enfermedad no usada hasta un máximo de quince (15) días según lo dispone la Ley 180.

Estamos en la disposición de proveer cualquier otro dato que estime necesario para la emisión de la opinión aquí solicitada.

En la contestación de su consulta lo primero que debemos tomar en consideración es lo dispuesto en la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, ***Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad***. La Ley Núm. 180, aplica a toda empresa que no cumpla con los criterios establecidos de la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida en inglés como el ***Fair Labor Standards Act***. A su industria le aplica la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

La Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico. De igual manera, protegió los beneficios superiores que disfrutaban aquellos trabajadores antes de la vigencia de la Ley Núm. 180. En cuanto a las tasas de acumulación mensual los incisos (b) y (c) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180 disponen:

“(b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a los dispuestos en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.”

El Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 70, Octava Revisión (1995), dispone la tasa de acumulación a **ciento veinte (120) horas o más de labor**, o sea quince (15) días laborables al año. En este caso, el Decreto Mandatorio exige más que lo requerido por la Ley Núm. 180 que dispone que “será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje **no menos de ciento quince (115) horas en el mes**”.

En este caso debemos atender lo que dispone el Artículo 17 de la Ley Núm. 180:

“(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.”

En conclusión, en cuanto a la tasa de acumulación o el número de horas requeridas para acumular, se rige por el Decreto Mandatorio, siempre que el empleado estuviera trabajando para el mismo patrono al 1ro. de agosto de 1995. A los nuevos empleados, los que comenzaron después del 1ro. de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto por la Ley Núm. 180.

En cuanto a lo relacionado con la licencia por enfermedad y vacaciones aplica la Ley Núm. 180. Por lo que, la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días conforme lo dispone el inciso (1) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, que dispone:

“(1) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.”

Por lo que, a todos sus empleados acumulan hasta un máximo de quince (15) días según dispone apartado (1) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*.

Para su conocimiento, le incluyo como anejo la Consulta Núm. 15008, *Acumulación de la licencia por enfermedad: Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.*

Esperamos que esta información le resulte útil y aclare sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
~~Procuradora del Trabajo~~